

## Polskie organizacje imigranckie w Norwegii - raport ze studiów przypadku

Sokół-Rudowska, Magdalena

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sokół-Rudowska, M. (2019). *Polskie organizacje imigranckie w Norwegii - raport ze studiów przypadku*. Warszawa: University of Warsaw, Centre of Migration Research (CMR). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-70959-7>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/1.0/deed.de>

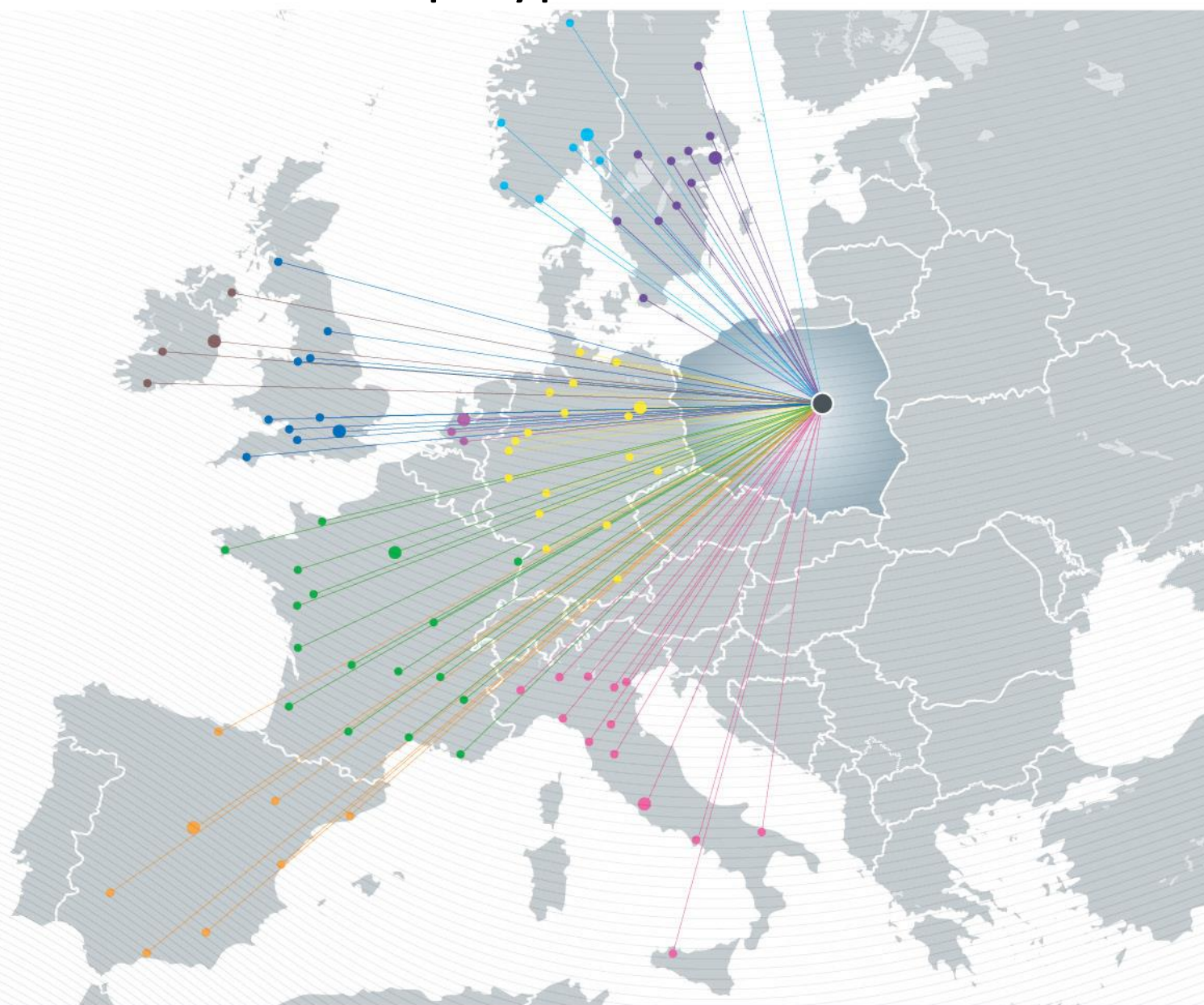
### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/1.0>



# Polskie Organizacje Imigranckie w Europie

## Polskie organizacje imigranckie w Norwegii – raport ze studiów przypadku



OŚRODEK  
BADAŃ NAD  
MIGRACJAMI



UNIwersytet  
Warszawski



Polskie Organizacje  
Imigranckie w Europie

# Polskie organizacje imigranckie **w Norwegii** – raport ze studiów przypadku

Monika Sokół-Rudowska



OŚRODEK  
BADAŃ NAD  
MIGRACJAMI



UNIwersytet  
Warszawski

Warszawa 2019



OŚRODEK  
BADAŃ NAD  
MIGRACJAMI

Ośrodek Badań nad Migracjami UW  
ul. L. Pasteura 7, 02-093 Warszawa  
tel. +48 2255 46 770  
kom. +48 600 42 90 43  
e-mail: [migration.cmr@uw.edu.pl](mailto:migration.cmr@uw.edu.pl)  
[www.migracje.uw.edu.pl](http://www.migracje.uw.edu.pl)

Autor raportu: dr Monika Sokół-Rudowska  
Email: [m.sokol.rudowska@gmail.com](mailto:m.sokol.rudowska@gmail.com)

Kierownik projektu: dr hab. Michał Nowosielski  
Koordynator badań: dr Witold Nowak

Copyright by Ośrodek Badań nad Migracjami UW 2019  
ISBN 978-83-66348-15-8



NARODOWE CENTRUM NAUKI

Projekt badawczy „Polskie Organizacje Imigranckie w Europie”  
realizowany w latach 2015-2020 jest finansowany przez  
Narodowe Centrum Nauki z siedzibą w Krakowie w ramach  
programu SONATA BIS (nr 2014/14/E/HS6/00731)

## Spis treści

O projekcie .....	5
<b>I. CHARAKTERYSTYKA POLSKICH ORGANIZACJI IMIGRANCKICH W NORWEGII NA PRZYKŁADZIE PRZEPROWADZONYCH STUDIÓW PRZYPADKU .....</b>	<b>7</b>
a. Kondycja polskich organizacji imigranckich w Norwegii .....	7
b. Rola polskich organizacji imigranckich w Norwegii .....	10
c. Stopień zorganizowania polskich organizacji imigranckich w Norwegii .....	12
<b>II. MIEJSCE POLSKICH ORGANIZACJI IMIGRANCKICH W OTOCZENIU INSTYTUCJONALNYM I ORGANIZACYJNYM NORWEGII NA PRZYKŁADZIE PRZEPROWADZONYCH STUDIÓW PRZYPADKU .....</b>	<b>14</b>
a. Relacje polskich organizacji imigranckich z instytucjami norweskimi .....	14
b. Relacje polskich organizacji imigranckich z innymi organizacjami pozarządowymi aktywnymi w Norwegii .....	15
<b>III. RELACJE POMIĘDZY POLSKIMI ORGANIZACJAMI IMIGRANCKIMI W NORWEGII A PAŃSTWEM POLSKIM NA PRZYKŁADZIE PRZEPROWADZONYCH STUDIÓW PRZYPADKU .....</b>	<b>15</b>
<b>IV. DETERMINANTY KONDYCJI POLSKICH ORGANIZACJI IMIGRANCKICH W NORWEGII W ŚWIELE PRZEPROWADZONYCH STUDIÓW PRZYPADKU .....</b>	<b>16</b>
<b>V. WNIOSKI .....</b>	<b>20</b>





## O projekcie

Prezentowany raport został przygotowany w ramach projektu „Polskie organizacje imigranckie w Europie” realizowanego w latach 2015-2020. Celem projektu było dokonanie diagnozy i wyjaśnienia uwarunkowań stanu polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich.

Przez organizacje imigranckie rozumie się tu stowarzyszenia stworzone przez i dla imigrantów dla realizacji celów związanych z dostarczaniem usług – społecznych, ekonomicznych i kulturowych – lub prowadzących działalność rzeczniczą na rzecz społeczności (Rodriguez-Fraticelli i in. 1991). Poprzez stan organizacji rozumie się tu aktualne położenie organizacji w zakresie struktury formalno-prawnej, miejsca i zasięgu działania, profilu działalności, form współpracy, zasobów ludzkich, zasobów materialnych, źródeł finansowania, które podlegają zmianom pod wpływem czynników egzo- i endogennych.

Projekt zakładał badanie dwójakiego rodzaju:

- Badanie diagnostyczne, mające na celu diagnozę stanu polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich.
- Badanie wyjaśniające, mające na celu udzielenie odpowiedzi na pytanie: jakie czynniki kształtują stan polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich?

Dzięki porównaniu stanu organizacji w wybranych krajach oraz pogłębionym badaniom nad specyfiką jego uwarunkowań możliwe było zweryfikowanie następujących hipotez:

**H1:** Stan polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich zależy od charakterystyki procesu migracyjnego oraz zbiorowości imigranckiej.

**H2:** Stan polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich zależy od charakterystyki kraju wysyłającego.

**H3:** Stan polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich zależy od charakterystyki kraju przyjmującego.

**H4:** Stan polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich zależy od bilateralnych relacji między krajem wysyłającym a przyjmującym.

Do realizacji badań porównawczych w projekcie wybrano następujące kraje: Niemcy, Francję, Wielką Brytanię, Irlandię, Norwegię, Szwecję, Holandię, Włochy i Hiszpanię.

Badania terenowe przeprowadzone zostały następującymi technikami badawczymi:

- a. Badanie techniką sondażu internetowego (CAWI) – ilościowe badanie zaangażowania społecznego, stosunku do polskich organizacji imigranckich oraz charakterystyki społeczno-demograficznej Polaków mieszkających w wybranych krajach europejskich.
- b. Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji zajmujących się koordynacją, kreowaniem i realizacją polityki polonijnej na temat oceny założeń i realizacji polityki polonijnej, oceny kondycji polskich organizacji imigranckich, oceny czynników wpływających na stan polskich organizacji imigranckich.
- c. Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji zajmujących się koordynacją, kreowaniem i realizacją polityk migracyjnych i integracyjnych w wybranych



krajach europejskich na temat oceny założeń i realizacji polityk migracyjnych i integracyjnych oraz ich wpływu na stan polskich organizacji imigranckich.

- d. Wywiady pogłębione z ekspertami w zakresie polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich na temat oceny kondycji polskich organizacji imigranckich, oceny czynników wpływających na stan polskich organizacji imigranckich.
- e. Studia przypadków polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich, mające na celu szczegółowe zbadanie działalności wybranych organizacji ze szczególnym uwzględnieniem ich kondycji oraz czynników na tę kondycję wpływających (wywiady pogłębione z liderami wybranych organizacji, przedstawicielami otoczenia, dokumentacja działalności instytucji w postaci np. fotografii, wycinków prasowych, programów, publikacji etc.).
- f. Badanie techniką sondażu instytucjonalnego polskich organizacji imigranckich w wybranych krajach europejskich mające na celu zdiagnozowanie stanu tych instytucji. Sondaż zostanie przeprowadzony w formie ankiety internetowej oraz rozsyłanej ankiety pocztowej dla zwiększenia odsetka zwrotu.

## **I. Charakterystyka polskich organizacji imigranckich w Norwegii na przykładzie przeprowadzonych studiów przypadku**

### **a. Kondycja polskich organizacji imigranckich w Norwegii**

Niezależnie od miasta czy regionu Norwegii stanowiących obszar wpływów poszczególnych organizacji polonijnych, istnieje wiele cech, które wpływają na podobieństwo charakteru ich działalności. To pozwala na stworzenie wspólnego dla nich wzoru działalności w oparciu o informacje uzyskane w trakcie prowadzenia badań.

Jednym z najbardziej istotnych problemów, z jakimi borykają się organizacje polonijne w Norwegii jest brak stałego finansowania, który ma bezpośredni wpływ na rozwój organizacji i jakość usług przez nie oferowanych. W większości za tę sytuację odpowiadają same organizacje, które świadomie nie starały się o stałe dofinansowanie swojej działalności ze strony władz norweskich. Jedną z przyczyn zaistniałego stanu rzeczy są obawy związane z potencjalnym pomówieniem o korupcję, czy niewłaściwym wykorzystaniem środków, jak to ma miejsce w przypadku organizacji A. Natomiast organizacja D żywi podejrzenia, że wraz z przyznanymi środkami finansowymi, może dojść do próby wywierania na nią bezpośredniego lub pośredniego nacisku przez instytucje lub organizacje, które udzieliłyby wspomnianego wsparcia. Obawy te nie są pozbawione podstaw, ponieważ już kilkakrotnie podejmowano kroki mające na celu wpłynięcie na działania podejmowane przez organizację D. Inną strategię przyjmuje organizacja B, która zanim zwróci się o dofinansowanie, chce wyrobić sobie markę na lokalnym rynku usług społecznych, by być wiarygodnym partnerem dla polskiej ambasady i dla norweskich władz samorządowych. Jako jedyna organizacja polonijna spośród organizacji poddanych badaniom pogłębionym w ramach projektu, organizacja C ma stosunkowo niewielkie stałe dofinansowanie ze strony gminy, w której prowadzi działalność ze względu na nauczanie dzieci polskich zameldowanych na terenie tej gminy.

Polskie organizacje w dużej mierze obawiają się obowiązku prowadzenia norweskiej księgowości, jaki spadłby na nich po otrzymaniu finansowania. Nad administracją organizacji czuwają członkowie, którzy nieodpłatnie wykonują swoje prace na rzecz organizacji we własnym czasie wolnym, natomiast wraz ze stałym finansowaniem, a co za tym idzie rozwojem organizacji, zaistniałaby potrzeba zatrudnienia odpłatnie osoby, która posiadałaby odpowiednie kompetencje i w pełnym wymiarze godzin zajęłaby się administracją i księgowością organizacji. Na nią także spadłaby odpowiedzialność za przedsięwzięcia finansowe organizacji. Organizacje C i D poradziły sobie jednak z tym problemem i ich księgowością zajmują się profesjonalni księgowi, będący jednocześnie członkami tychże organizacji i wykonujący swoją pracę nieodpłatnie. W przypadku organizacji C jest to osoba posiadająca dodatkowo także uprawnienia audytora, co zwalnia organizację z obowiązku przeprowadzania corocznego zewnętrznego audytu.

Dla wszystkich przebadanych organizacji polonijnych głównym środkiem finansowania działalności są składki członkowskie, a także, w mniejszym stopniu, celowe dotacje lub sponsorowanie przez prywatne firmy czy instytucje związane z konkretnymi przedsięwzięciami. Niewielkie i niepewne zasoby finansowe, na jakich opiera się działalność większości przebadanych organizacji, utrudnia im podejmowanie działań długofalowych, głównie takich, które wymagałyby zatrudnienia specjalistów, zakupu niezbędnego sprzętu czy wynajmu odpowiedniego pomieszczenia do ich realizacji.



Składki członkowskie są to niewielkie sumy i zarząd organizacji musi ostrożnie planować swoją działalność, by w razie zaistnienia nieprzewidzianych okoliczności organizacja nie zbankrutowała lub by nie finansować jej działalności z własnych, prywatnych pieniędzy.

Innym bardzo poważnym ograniczeniem w rozwoju działalności organizacji, jest brak stałej siedziby. Żadna z przebadanych organizacji nie posiada stałej siedziby, a swoją działalność prowadziły w pomieszczeniach udostępnianych przez lokalne gminy (organizacja E), organizacje pozarządowe (organizacja B), miejsca pracy członków zarządu (organizacja A). Organizacja C, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności, wynajmuje pomieszczenia, które muszą spełniać bardzo określone wymogi, natomiast organizacja D wynajmuje lub pracuje w pomieszczeniach prywatnych. Dla niemal każdej z tych organizacji posiadanie własnej siedziby to jeden z najważniejszych celów na przyszłość. Taka siedziba uniezależniłaby organizacje od dobrej woli i zasobów lokalowych instytucji czy organizacji wspomagających, dałaby szansę na prowadzenie działalności w szerszym zakresie nie ograniczonym czasowo wyłącznie do dni i godzin, w które został im przyznany dostęp do użyczonych pomieszczeń, pomieszczenia siedziby mogłyby zostać dopasowane do profilu działalności poszczególnych organizacji polonijnych, a także wszelkie przedmioty, urządzenia czy dokumentacja, na przykład finansowa, związane z działalnością organizacji mogłyby być gromadzone i przechowywane w siedzibie, a nie jak to ma miejsce obecnie, w prywatnych domach członków organizacji.

Żadna z badanych organizacji nie wykazuje chęci bliskiej współpracy z innymi organizacjami polonijnymi na terenie Norwegii, często postrzegając je jako rywalizujące o potencjalne dotacje czy członków. Wśród członków organizacji często panuje nieufność w stosunku do innych organizacji działających na tym samym terenie. Łatwiej współpracuje im się z organizacjami z innych regionów, niż z tymi z własnego miasta. Wyjątkiem są sytuacje, gdy członkowie zarządu pełnią funkcje również w innych organizacjach mających odmienne cele statutowe, jak to ma miejsce w przypadku Organizacji E, której członkowie udzielają się także w polskiej szkole działającej w tej samej miejscowości. To sprawia, że te dwie organizacje współpracują bardzo blisko, jednocześnie nie rywalizując. Organizacja B, z uwagi na swoje zaangażowanie w sprawy związane z pedagogiką, także współpracuje w pewnym stopniu z polską szkołą w swoim mieście. W nieco odmiennej sytuacji jest organizacja C, która aktywnie wspiera inne polskie placówki edukacyjne, zwłaszcza w Norwegii, jednak nie angażuje się we współpracę z innymi organizacjami polonijnymi.

Większość przebadanych organizacji wywodzi swoją niechęć do współpracy z innymi organizacjami polonijnymi z własnego doświadczenia. W którymś momencie swojej działalności, zazwyczaj na jej początku, były uwikłane w sytuacje konfliktowe z innymi organizacjami lub z przedstawicielami środowiska polonijnego działającymi na tym samym obszarze. Bazując na tym doświadczeniu, wybierają izolację organizacji jako sposób na uniknięcie potencjalnego konfliktu.

Poważnym problemem, z jakim spotyka się większość organizacji polonijnych jest zbyt mała liczba członków, by zapewnić organizacjom zabezpieczenie finansowe pochodzące ze składek członkowskich, a także odpowiednie zasoby ludzkie do organizacji różnego rodzaju przedsięwzięć. To odciążałoby osoby lub grupy osób, które zajmują się sprawami organizacyjnymi przy każdym podejmowanym przedsięwzięciu, z uwagi na brak

innych aktywnych członków, którzy mogliby przejąć ich obowiązki. Mogłoby to zapobiec tak ich zwanemu „wypaleniu”. Członkowie wszystkich organizacji to pasjonaci, którzy nieodpłatnie poświęcają swój wolny czas na pracę społeczną na rzecz polskich migrantów. Wyjątkiem są nauczyciele w organizacji C, którzy za swoją pracę pobierają niewielkie honorarium. Obecnie niewiele osób jest skłonnych bezinteresownie przeznaczyć swój czas na pracę wolontaryjną. Ponadto w środowisku Polaków w Norwegii odnotowuje się brak zainteresowania zrzeszaniem się w organizacjach młodszej generacji polskich migrantów, która mogłaby w odpowiednim momencie przejąć ich prowadzenie i kontynuować działalność. Wyjątkiem tutaj jest organizacja C, która z racji prowadzonej działalności ma w szeregach swoich członków głównie osoby stosunkowo młode – rodziców uczęszczających do szkoły dzieci. Jednak zainteresowanie tych członków nie wykracza poza ramy przypisanych im obowiązków i nie zamierzają angażować się w działalność organizacji bardziej, niż jest to konieczne. Znikome zaangażowanie polskich migrantów mieszkających w Norwegii w wolontaryjną działalność pro-społeczną jest zjawiskiem, na które zwróciło uwagę większość respondentów.

Podczas badań jako powszechne zjawisko odnotowana została słaba widoczność polskich organizacji polonijnych w lokalnym środowisku norweskim, ponieważ pomimo deklaracji statutowych, ich działalność najczęściej skierowana jest wyłącznie do polskich migrantów. Jedyną organizacją próbującą zaprezentować się także Norwegom, jest organizacja E, która polską kulturę promuje przede wszystkim przy pomocy polskich potraw i produktów spożywczych.

Niezwykle istotnym aspektem wpływającym na sytuację badanych organizacji, była osoba prezesa/przewodniczącego lub przewodniczącej każdej z nich. Z badań wynika, że najczęściej to charyzmatyczna osoba prezesa skupia wokół siebie ludzi i motywuje ich do działań lub do nich zniechęca. Tak mocna jednostka może być odbierana zarówno pozytywnie, jak i negatywnie, ponieważ działalność organizacji opierająca się przede wszystkim na zaangażowaniu jednej osoby, może doprowadzić do sparaliżowania tej działalności w momencie, gdy prezes/przewodnicząca zdecyduje się odejść. To także wielka odpowiedzialność i duże obciążenie dla jednej osoby, co może zaowocować wypaleniem się lub zniechęceniem, gdy nie otrzyma ona odpowiedniego wsparcia. W niektórych przypadkach, gdy zarząd nie pełni realnej funkcji, a faktyczną osobą decydującą o wszystkim jest prezes, może to zmierzać w kierunku „kultu jednostki”, jak zdaje się to wyglądać w przypadku organizacji A lub organizacji D. Nieodpowiednie osoby na tak ważnym stanowisku mogą doprowadzić do degeneracji lub rozpadu organizacji, jak miało to miejsce w przypadku organizacji E, z której, z powodu poprzedniego prezesa, odeszło wielu członków, a sama organizacja straciła na wiarygodności.

Organizacje biorące udział w badaniach miały różny staż działalności – niektóre zakładane były jeszcze w latach '80 XX wieku przez ówczesnych uchodźców politycznych, podczas gdy inne rozpoczęły swoją działalność 3-4 lata temu. Badania wykazują jednak, że kondycja organizacji nie zależy od liczby lat jej działalności, lecz od liczby i rodzaju przedsięwzięć przez nią podejmowanych.

Powstała w latach '80 organizacja A przejawia śladową działalność, która skupiona jest przede wszystkim na uczeniu Polaków języka norweskiego. Organizacja nie rozwija się, a po nagłej fazie wzrostu aktywności spowodowanej falą migracji zarobkowej, która



doprowadziła nawet do otwarcia szkoły promującej kulturę polską, jej działalność ponownie zamarła.

Organizacja E ma podobny staż działalności i jej historia przedstawia się podobnie jak w przypadku organizacji A - po fazie dużej aktywności zaraz po założeniu w latach '80 XX wieku, w latach '90 musiała zawiesić swoją działalność z powodu braku wystarczającej liczby członków. W wyniku fali poakcesyjnej emigracji zarobkowej i gwałtownego wzrostu liczby Polaków zamieszkałych w regionie, organizacja została przywrócona do życia. Jednak jej oferta nie uległa znaczącej modernizacji od czasów powstania, a tym samym stała się mało atrakcyjna dla osób młodszych. Duże nadzieje na rozwinięcie działalności związane są z nową, energiczną prezes, przed którą stawiane jest zadanie wyciągnięcia organizacji z zapaści.

Z drugiej jednak strony powstała mniej więcej w tym samym czasie, co organizacje A i E, organizacja C znajduje się w bardzo dobrej kondycji – dba o pogłębianie kompetencji kadry nauczycielskiej, współpracuje z różnymi instytucjami, które mogą pomóc jej w rozwoju, a także pomaga innym polskim placówkom edukacyjnym w rozpoczęciu działalności. Organizacja potrafiła świetnie wykorzystać doświadczenie, jakie zgromadziła przez 30 lat swojej działalności, a także z powodzeniem zaadaptować wypróbowane norweskie struktury prowadzenia organizacji, co sprawia, że jest wiarygodna w oczach władz norweskich.

Nowo powstałe organizacje B i D działają bardzo prężnie – mają wiele interesujących projektów, potrafią zaangażować ludzi, w tym specjalistów, do współpracy nawet na zasadzie wolontariatu. Te organizacje, bazujące głównie na pomocy polskim migrantom, stosunkowo szybko zdobyły sobie zaufanie i pozycję w lokalnym środowisku Polaków – stały się rozpoznawalne dzięki podejmowanym działaniom. To prężne organizacje, które widząc niszę na rynku usług skierowanych do Polaków mieszkających w Norwegii, postanowiły ją wypełnić. Jednak to, jak będzie rozwijała się ich działalność jest uzależnione od zaangażowania szefów tych organizacji i od wsparcia, jakie otrzymają od otoczenia. W przypadku braku takiego wsparcia pozycja wspomnianych organizacji może ulec poważnemu osłabieniu, a nawet może to doprowadzić do zawieszenia ich działalności.

#### b. Rola polskich organizacji imigranckich w Norwegii

Polskie organizacje imigranckie w Norwegii odgrywają stosunkowo niewielką rolę zarówno w odniesieniu do środowiska Polaków mieszkających w Norwegii, jak i w związku z reprezentowaniem polskiej mniejszości „na zewnątrz” - w kontaktach z norweskimi władzami i norweskim społeczeństwem. Organizacje kierują swoją ofertę niemal wyłącznie do Polaków, chociaż teoretycznie, według statutow, ich działalność przeznaczona jest dla każdego chętnego, niezależnie od narodowości. Trudno byłoby jednak odnaleźć się obcokrajowcowi w organizacji, w której językiem komunikacyjnym na co dzień jest polski. Wyjątkiem jest organizacja D, w której szeregach można znaleźć także około 10% osób nie-polskiego pochodzenia.

Niemal we wszystkich przebadanych organizacjach, za wyjątkiem organizacji C, podstawą działalności jest działalność pomocowa, głównie na rzecz imigrantów z Polski. Organizacja A opiera swoją działalność przede wszystkim na organizowaniu tanich kursów językowych dla Polaków, a także udziela porad w sprawach związanych



załatwianiem spraw w norweskich urzędach. Organizacja B kładzie największy nacisk na pomoc polskim rodzinom w trudnej sytuacji życiowej, osobom z problemami psychicznymi związanymi z procesem migracji, a także dzieciom mającym trudności w zaadaptowaniu się w nowej, norweskiej rzeczywistości. Organizowane są także lekcje angielskiego dla dzieci i kursy dla kobiet w ciąży i młodych matek. Dla organizacji D najważniejszym celem działalności jest pomoc polskim pracownikom wykorzystywanym przez pracodawcę lub poszkodowanym w trakcie pracy w Norwegii. Są jedynym związkiem zawodowym w Norwegii, który koncentruje się na prawach pracowników nienorweskiego pochodzenia i chroni ich interesy, gdy w grę wchodzi konflikt z norweskim urzędem lub pracodawcą. Organizacja D prowadzi także akcje uświadamiające pracowników o przysługujących im w Norwegii prawach. Organizacja E koncentruje się na działaniach *stricto* charytatywnych – organizowane są różnego rodzaju przedsięwzięcia, z którego dochody przeznaczane są dla potrzebujących w Polsce lub w innych miejscach na świecie dotkniętych katastrofami. Polscy migranci mogą także uzyskać w organizacji poradę w związku z problemami urzędowymi.

Wszystkie biorące udział w projekcie organizacje aranżowały dla swoich członków, ale też dla osób niezwiązanych z organizacjami, spotkania z norweskimi urzędnikami czy ze specjalistami, którzy między innymi tłumaczyli przepisy prawne lub sposób działania norweskich urzędów czy instytucji, ale także uczyli jak przygotować się do porodu w norweskim szpitalu.

Inną płaszczyzną, na której badane organizacje polonijne, poza organizacją D, skupiały swoje działania, była integracja Polaków mieszkających w obszarze ich działalności. Przedsięwzięcia, które miały do tego prowadzić, ograniczały się zazwyczaj do organizacji balów, grilla, zabaw dla dzieci i dorosłych, wspólnego celebrowania polskich świąt narodowych, spotkań przy herbacie czy kawie. Organizacja C wykazała się w tym kierunku największym zdecydowaniem i integrowała swoich członków między innymi poprzez obowiązkowe zaangażowanie rodziców w codzienne funkcjonowanie szkoły.

Polskie organizacje w Norwegii, za wyjątkiem organizacji C, za jeden z celów obrały sobie reprezentowanie polskiej mniejszości w kontaktach z norweskim społeczeństwem i polsko-norweskie działania integracyjne. W rzeczywistości tylko dwie organizacje podejmują to wyzwanie – organizacja D reprezentuje interesy zawodowe polskiej mniejszości w Norwegii przede wszystkim w zetknięciu z urzędami i sądami, natomiast organizacja E podejmuje próby zapoznania mieszkańców swojego regionu z polską kulturą. Organizacja E ma bogate doświadczenie w działaniach integracyjnych, ponieważ w latach '80 XX wieku do organizacji należeli zarówno Polacy, jak i Norwegowie, natomiast obecnie w jej szeregach, jako czynni członkowie znajdują się wyłącznie Polacy. Organizacja ta promuje polską kulturę na lokalnym rynku w ograniczony sposób, głównie poprzez promocję polskiego jedzenia, ale też pomaga w kontaktach pomiędzy norweskim miastem, z którym głównie związana jest jej działalność i jednym z polskich miast, jako miastami partnerskimi.

Organizacje polonijne w Norwegii mają zbyt słabą pozycję i nie są partnerami do współpracy dla norweskich władz lokalnych. Za ten stan rzeczy odpowiada między innymi małe zainteresowanie polskich migrantów uczestnictwem w proponowanej przez nie działalności – mało atrakcyjnej dla młodszego pokolenia i opierającej się przede



wszystkim na wolontariacie. Oferta, jaką organizacje przedstawiają polskim migrantom opiera się głównie na nauce języka norweskiego, pomocy przy rozwiązywaniu problemów urzędowych i organizowaniu sporadycznych balów lub imprez plenerowych mających służyć integracji środowiska lokalnej Polonii. Osobom, które mówią po norwesku, potrafią rozwiązywać swoje problemy z norweskimi urzędami samodzielnie i nie są zainteresowane działaniami integracyjnymi w formie spotkań towarzyskich organizacje polonijne w Norwegii nie mają zbyt wiele do zaoferowania. Z uwagi na to, że migracja poakcesyjna Polaków trwa już od kilkunastu lat, osób, które doskonale sobie radzą w norweskiej rzeczywistości i mają własny krąg znajomych w nowym kraju, jest coraz więcej. Jednak tylko niektóre organizacje polonijne dostrzegają potrzebę dostosowania formuły swojej działalności do potrzeb odbiorców, które na przestrzeni lat uległy zmianie.

### c. Stopień zorganizowania polskich organizacji imigranckich w Norwegii

Biorąc udział w badaniach organizacje polonijne w Norwegii posiadają strukturę jaką przy rejestracji wymuszają norweskie przepisy, co oznacza, że niedochodowe organizacje pozarządowe muszą mieć obowiązkowo zarząd, przewodniczącego/przewodniczącą zarządu, skarbnika i członka bez przypisanej funkcji, a decyzje powinny być podejmowane w drodze głosowania. Raz w roku powinno odbywać się walne zgromadzenie członków, co pewien okres połączone z wyborem zarządu i przewodniczącego. Długość sprawowania funkcji członka zarządu i przewodniczącego określa kadencja.

Rzeczywistość jednak często odbiega od oficjalnej struktury organizacyjnej i na podejmowane przez zarząd decyzje największy wpływ ma osoba przewodniczącego/prezesa. W wielu przypadkach nawet sami członkowie zarządu organizacji nie są do końca pewni, kto oprócz nich i przewodniczącego/przewodniczącej znajduje się w zarządzie. Tym bardziej dotyczy to szeregowych członków organizacji. Podobnie sytuacja wygląda z podziałem obowiązków, który jest niejasny, a członkowie organizacji angażują się w przedsięwzięcia w razie zaistniałej konieczności. W skład zarządu organizacji A wchodzi cztery osoby – przewodniczący, wiceprzewodniczący, skarbnik i szeregowy członek czyli minimum jakie wymagane jest w Norwegii, by zalegalizować organizację. W statucie przypisane są im konkretne obowiązki, jednak badania wykazują, że nie mają one zastosowania w rzeczywistości, ponieważ to prezes podejmuje się wykonywania niemal wszystkich zadań związanych z działalnością organizacji. Organizacja identyfikowana jest przede wszystkim z jego osobą.

Organizacja B dostrzegła zagrożenie, jakie niesie ze sobą opieranie działalności organizacji na jednej osobie i wprowadziła podział obowiązków także w stosunku do osób nie będących w zarządzie. Określone osoby odpowiedzialne są za funkcjonowanie konkretnych projektów w ramach organizacji, a pozostali członkowie i prezes mają za zadanie wspierać je radą i pomagać w razie konieczności. Dla członków zarządu bardzo ważne były dobre wzajemne kontakty, które pozytywnie wpływały na współpracę. Podobnie członkowie organizacji D mają ściśle określone obowiązki i również oni mogą liczyć na pomoc kolegów lub prezesa. O sprawach organizacyjnych, podobnie jak w innych przypadkach, decyduje zarząd, który ma bardzo długą, siedmioletnią kadencję. W innych organizacjach kadencja zarządu i przewodniczących zazwyczaj nie przekracza

dwóch lat. Taka długość kadencji obowiązuje właśnie w przypadku zarządu organizacji E, w którego skład wchodzi sześć osób – przewodnicząca, wiceprzewodnicząca, księgowa, członek zarządu, sekretarz i członek rezerwowy. Również w tej organizacji nie obowiązuje podział ról, a jej członkowie pomagają sobie wzajemnie w realizacji określonych przedsięwzięć. Członkowie organizacji podkreślali, jak ważne jest dla nich w tego rodzaju pracy, podobnie jak w przypadku organizacji B, wzajemne zaufanie i dobre stosunki.

Zarządy często utrzymują kontakt głównie przy pomocy poczty e-mail lub telefonu, spotykając się przy okazji innych zajęć, jak na przykład kurs językowy lub w razie zaistniałych potrzeb. Zdarza się jednak, że spotkania zarządu są regularne i odbywają się dosyć często, na przykład raz na tydzień przy okazji zwykłych spotkań członków organizacji. Decyzje zarządu odbywają się poprzez głosowanie, jednak najczęściej to przewodniczący/przewodnicząca jest osobą decyzyjną, co zostało podkreślone zwłaszcza w przypadku organizacji A, B czy D. Informacje o podjętych decyzjach przesyłane są do szeregowych członków najczęściej pocztą e-mailową lub umieszczane na stronie internetowej organizacji.

Modelowym przykładem zarządzania organizacją jest organizacja C, która podobnie jak pozostałe organizacje posiada zarząd i przewodniczącą, ale z uwagi na profil działalności w szkole funkcjonuje także rada pedagogiczna i rada rodziców. W skład siedmioosobowego zarządu szkoły wchodzi zarówno przedstawiciele szkoły, jak i rodzice. Zarząd spotyka się 2 lub 3 razy w roku, a z każdego spotkania spisywany jest raport. Decyzje podejmowane są przez głosowanie. W szkole istnieje bardzo określony podział obowiązków – dyrektorka i administracja zajmują się zarządzaniem szkołą, zdobywaniem funduszy, kontaktami z rodzicami i rozwojem szkoły, księgowy jest odpowiedzialny za przejrzystość finansów szkoły, rada pedagogiczna i jej szefowa za jakość kształcenia dzieci, ale także rodzice mają obowiązek wykonywać na rzecz szkoły określone prace. Mechanizm zarządzania szkołą dopracowany jest w szczegółach, co pozwoliło jej wyjść obronnie z takich trudnych sytuacji, jak pożar, a właściwy podział obowiązków sprawia, że szkoła dobrze funkcjonuje na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat nawet, gdy zmienia się zarząd czy dyrektor.

Pomimo pozornie podobnej struktury zarządzania organizacjami, rezultaty są różne – funkcjonowanie organizacji, które zmierzają w stronę silnej władzy skupionej w ręku przewodniczącego i o niewielkiej roli zarządu, jak w przypadku organizacji A czy D, jest narażone na zagrożenie w momencie, gdy prezes nie będzie mógł wykonywać swoich obowiązków lub zrezygnuje z członkostwa. Niebezpieczeństwo niesie ze sobą także niewłaściwe zarządzanie organizacją przez taką osobę, jak miało to miejsce w przypadku organizacji E. Natomiast organizacje, które stosunkowo równomiernie rozkładają obowiązki i odpowiedzialność za ich wykonanie na grupę osób, mają szansę na lepsze i szybsze rozwiązywanie napotykaných problemów, jak pokazuje przykład organizacji C, a także na dynamiczny rozwój, jak można to zaobserwować na przykładzie organizacji B.

Polskie organizacje migranckie nie współpracują ze sobą, zwłaszcza, gdy chodzi o organizacje działające na tym samym terenie. W większości ich członkowie postrzegają się nawzajem jako konkurentów do walki o dotacje lub o członków i zamiast współpracować przy wspólnych przedsięwzięciach, wolą unikać wchodzenia sobie w drogę



z uwagi na potencjalną możliwość popadnięcia w konflikt, co w tak niewielkiej społeczności polonijnej nie służyłoby nikomu.

Zaistniała próba stworzenia organizacji parasolowej dla polskich organizacji migranckich na terenie Norwegii, jednak ze względu na nieufność panującą pomiędzy członkami tychże organizacji próba ta zakończyła się fiaskiem.

## **II. Miejsce polskich organizacji imigranckich w otoczeniu instytucjonalnym i organizacyjnym Norwegii na przykładzie przeprowadzonych studiów przypadku**

### **a. Relacje polskich organizacji imigranckich z instytucjami norweskimi**

Z badań wynika, że uwzględnione w studiach przypadku polskie organizacje imigranckie w Norwegii nie utrzymują kontaktów z norweskimi instytucjami wcale lub ograniczają je do absolutnego minimum, nie korzystając tym samym z przysługujących im pomocy ani przywilejów lub korzystając w niewielkim stopniu. Norweskie instytucje samorządowe mają środki finansowe przeznaczone na pomoc organizacjom mniejszości etnicznych, jednak badane organizacje polonijne nie wnioskuje o stałe finansowanie, zadowolając się sporadycznym finansowaniem celowym związanym z konkretnymi przedsięwzięciami. Wynika to w większości z obawy, że instytucja udzielająca takiego wsparcia finansowego będzie wymagała przejrzystej księgowości prowadzonej w języku norweskim, a także może mieć wpływ na działania organizacji, czego obawiał się prezes organizacji A. Organizacja C nie podzielała takich obaw i niemal od początku uzyskała częściowe dofinansowanie na działalność ze swojej gminy, podobnie jak organizacja E, która korzysta z pomocy dwóch lokalnych gmin w kwestii miejsc spotkań – obydwie gminy udostępniają organizacji pomieszczenia z przeznaczeniem na spotkania organizacji. Organizacja D współpracuje z norweską inspekcją pracy, norweskim urzędem pracy (NAV) i instytucjami odpowiedzialnymi za przeciwdziałania dyskryminacji, natomiast organizacja E bierze udział w projekcie organizowanym przez norweski Urząd Ochrony Praw Dziecka (Barnevernet). Wszystkie badane organizacje organizowały sporadyczne spotkania z przedstawicielami norweskich urzędów – między innymi urzędu pracy (NAV), urzędu podatkowego (Skatteetaten), Urzędu Ochrony Praw Dziecka (Barnevernet) czy z policją.

Instytucją, która oddziałuje w znaczący sposób na środowisko polskich migrantów, jest norweski kościół katolicki. Niektóre organizacje, takie jak organizacja C, E czy A ściśle współpracowały lub nadal współpracują z kościołem katolickim w Norwegii, podczas gdy inne jak organizacja B czy D, chcą zachować swój w pełni świecki charakter. Współpraca z kościołem katolickim zapewnia organizacjom niewątpliwe korzyści, głównie chodzi tu o bezpłatne użyczenie miejsca na spotkania, o łatwiejszą dystrybucję informacji w środowisku polonijnym poprzez ogłoszenia w czasie mszy, a co za tym idzie uzyskanie zaufania u religijnej grupy migrantów. Wiąże się to jednak także z większym lub mniejszym wpływem ideologii kościoła katolickiego na samą działalność organizacji. Chcąc zachować niezależność światopoglądową niektóre organizacje polonijne nie podejmują tego rodzaju współpracy, licząc na własne siły.



b. Relacje polskich organizacji imigranckich z innymi organizacjami pozarządowymi aktywnymi w Norwegii

Organizacje polonijne, podobnie jak w przypadku instytucji norweskich, również z norweskimi organizacjami pozarządowymi nie utrzymują niemal żadnych kontaktów. Jedynie Organizacja B korzysta z pomocy organizacji należącej do Kirkens Bymisjon (Kościelnej Misji Miejskiej), która udostępnia jej pomieszczenia i sprzęt do prowadzenia działalności, a także pomoc językową i merytoryczną swoich pracowników. Natomiast organizacja D jest w stałym konflikcie z niektórymi norweskimi związkami zawodowymi uważającymi D za organizację nielegalną, konkurencyjną i dążącymi do jej rozwiązania. Pomiedzy polskimi i norweskimi związkami zawodowymi dochodzi do poważnego konfliktu interesów. Zaznaczyć jednak należy, że nie wszystkie związki zawodowe w Norwegii są negatywnie nastawione do organizacji D. Zarządy niektórych z nich zaproponowały współpracę i objęcie organizacji D czymś w rodzaju patronatu, jednak propozycja ta została odrzucona z obawy o możliwość wywierania przez nie nacisku na działalność organizacji.

Zaznaczyć należy także, że polskie organizacje migranckie chętniej nawiązują jakiegokolwiek kontakty z organizacjami innych grup etnicznych niż własnej, ponieważ nie zachodzi tu niebezpieczeństwo konkurencji o dotacje czy o członków. Od tych organizacji mogą „podpatrzyć” strukturę, na zasadzie jakiej funkcjonują, sposoby radzenia sobie z problemami, jakie wynikają w trakcie działalności i miejsca, w których można ubiegać się o dotację na różnego rodzaju przedsięwzięcia. Kontakty te charakteryzuje większa serdeczność i zaufanie, jakie raczej nie mają miejsca w przypadku kontaktów z innymi polskimi organizacjami.

### **III. Relacje pomiędzy polskimi organizacjami imigranckimi w Norwegii a państwem polskim na przykładzie przeprowadzonych studiów przypadku**

W Badane polskie organizacje imigranckie mają różne doświadczenia związane ze współpracą z ambasadą polską lub konsulatem. O ile organizacje z Oslo są zadowolone ze wsparcia udzielanego im przez konsulat, o tyle organizacje oddalone od stolicy mają gorszy kontakt z przedstawicielami polskiego rządu w Norwegii.

Prezes organizacji A uważa, że ambasada jest zupełnie nieprzygotowana do współpracy z organizacjami polonijnymi, a przepływ informacji pomiędzy ambasadą a organizacją jest sporadyczny i chaotyczny. Niemniej jednak prezes przyznał, że gdy zapotrzebowanie zostało zgłoszone, ambasada wsparła przedsięwzięcie organizacji za pomocą istotnej pomocy rzeczowej.

Podobnego zdania są przedstawiciele organizacji B, którzy uważają, że brak spójnej polityki wobec organizacji polonijnych stanowi duży problem, z którym ambasada nie radzi sobie najlepiej. Najdotkliwiej odczuwają brak kursu na temat prowadzenia organizacji pozarządowej w Norwegii, ponieważ większość osób, które się tym zajmują, nie mają doświadczenia w tego rodzaju działalności. Z drugiej strony, jak sami przyznają, nie ubiegali się jeszcze o wsparcie ze strony ambasady. Poza przypadkiem, gdy organizacja prosiła o wsparcie w organizacji finału Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, a która to prośba została odrzucona.



Organizacja E wzięła sprawy kontaktów z przedstawicielami polskiej władzy we własne ręce i sam organizuje przyjazdy konsula do miasta, w którym prowadzi działalność. Istnieje także stosunkowo dobry przepływ informacji na linii ambasada - organizacja, a jej przedstawiciele są zapraszani do ambasady na różnego rodzaju uroczystości. Organizacja współpracuje również z jednym z polskich miast, wspomagając je między innymi dotacjami pochodzącymi ze zbiorów na cele charytatywne.

Natomiast organizacja C, między innymi dzięki wiarygodności budowanej przez lata i sprawnemu zarządzaniu organizacją, może liczyć na pełne wsparcie ze strony ambasady i konsulatu, polskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą czy innych stowarzyszeń, jak stowarzyszenie Wspólnota Polska lub fundacji, jak fundacja Edukacja dla Demokracji. Od dłuższego czasu organizacja może liczyć na ścisłą współpracę merytoryczną z Uniwersytetem Jagiellońskim. Również przedstawiciele organizacji D są zadowoleni ze współpracy z polskim konsulem w Oslo, który informuje osoby potrzebujące pomocy w sprawach związanych z problemami w pracy, o istnieniu i zakresie działalności organizacji D. W konsulacie można także otrzymać ulotki informacyjne wydawane przez organizację.

#### **IV. Determinanty kondycji polskich organizacji imigranckich w Norwegii w świetle przeprowadzonych studiów przypadku**

Podczas badań została wykorzystana metoda analizy SWOT, w której determinanty mające wpływ na kondycję organizacji zostały podzielone na czynniki wewnętrzne, opisujące silne i słabe strony organizacji w chwili obecnej, a także na czynniki zewnętrzne, mówiące o szansach i zagrożeniach z jakimi organizacja może spotkać się w przyszłości.

Jednymi z najistotniejszych czynników wewnętrznych, mających niewątpliwie wpływ na kondycję polskich organizacji imigranckich w Norwegii, jest osoba prezesa lub prezeski organizacji, podział pracy pomiędzy członków zarządu, a także zaangażowanie członków organizacji w podejmowane przedsięwzięcia. W zależności od podejścia do tych zagadnień mogą one świadczyć o sile lub słabości poszczególnych organizacji.

Z perspektywy organizacji A, D i E silna pozycja prezesów, ich głębokie zaangażowanie w działalność organizacji, wiedza na tematy związane z migracją, szerokie kontakty zarówno wśród polskiej, jak i norweskiej społeczności lokalnej, a także łatwa dostępność postrzegana jest pozytywnie. Jednak taka struktura zarządzania organizacją posiada również swoje niewątpliwie wady, ponieważ w tych przypadkach działalność organizacji opiera się głównie na osobach prezesów i w momencie, gdy ich z jakiegóż powodu zabraknie lub nie podołają ilości podjętych zobowiązań, istnienie organizacji może być poważnie zagrożone. Natomiast organizacje B i C postawiły na bardziej równomierne rozłożenie obowiązków i odpowiedzialności za podjęte przedsięwzięcia pomiędzy zarówno członków zarządu, jak i członków szeregowych. Dzięki takiemu sposobowi zarządzania organizacją zmiana osoby prezesa nie powinna spowodować zachwiania jej struktury i mieć większego wpływu na jej funkcjonowanie. Zostało to przetestowane kilkakrotnie przez organizację C, która działa sprawnie od lat '80 XX wieku do tej pory, pomimo kilkakrotnej zmiany prezesa. Bardzo silna pozycja prezesa może

wpływać również bezpośrednio w sposób destruktywny na organizację. W przypadku, gdy prezes podejmuje działania, na które nie zgadzają się ani członkowie zarządu, ani członkowie szeregowi organizacji, wielu z nich może opuścić jej szeregi, osłabiając tym samym jej pozycję, jak miało to miejsce w przypadku organizacji E i jej poprzedniego prezesa.

Czynnikiem mającym poważny wpływ na kondycję organizacji polonijnych w Norwegii jest ich oferta skierowana do środowiska polskich migrantów, ale też do lokalnego środowiska norweskiego. Największą bolączką wspomnianych organizacji jest stosunkowo niewielkie zainteresowanie diaspory polskiej zrzeszaniem się w jakichkolwiek organizacjach, podczas gdy stosunkowo chętnie stają się konsumentami przedsięwzięć przez nie zorganizowanych. Co za tym idzie oferta organizacji powinna odpowiadać zapotrzebowaniu Polaków mieszkających w Norwegii, a zapotrzebowanie to ulega zmianie wraz ze zmianą zachodzącą w samej migracji. Początkowo bardzo istotna jest nauka języka, pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z norweskimi urzędami czy nawiązywanie kontaktów z innymi migrantami mieszkającymi w okolicy. Jednak wraz z głębszym osadzaniem się polskich migrantów w nowej, norweskiej rzeczywistości i stopniowym oswajaniem jej poprzez naukę języka, utworzenie kręgu znajomych wśród Polaków i czasami także Norwegów, zaznajomieniem się z norweskimi przepisami, ich potrzeby i oczekiwania w stosunku do organizacji polonijnych ulegają przekształceniu. Nie wszystkie organizacje zdają się brać to pod uwagę i niektóre, jak organizacje A i E, trwają przy ofercie, która niemal nie zmieniła się od lat '80 XX wieku, nie dostrzegając tego, że polityczna migracja lat '80 i współczesna migracja zarobkowa znacząco różnią się od siebie. Migrację polityczną tworzyły głównie osoby o wyższym wykształceniu, nawykłe do zrzeszania się i aktywności politycznej, a także stosunkowo mocno związane z kościołem katolickim, podczas gdy migrację zarobkową tworzą ludzie w większości z wykształceniem średnim lub zawodowym, skoncentrowani na pracy i zarabianiu pieniędzy, nie odczuwający potrzeby do angażowania się w działalność społeczną. I chociaż nauka języka norweskiego, pomoc w sprawach urzędowych czy imprezy wspierające działalność charytatywną w początkowej fazie migracji poakcesyjnej cieszyły się wśród polskich migrantów dużym zainteresowaniem, co doprowadziło do przededefiniowania i rozwoju organizacji A i reaktywowania organizacji E, to zainteresowanie to stopniowo zaczęło słabnąć i obecnie plasuje się na stosunkowo niskim poziomie.

Z innego założenia wyszły organizacje B i D, o niewielkim w stosunku do organizacji A i E stażu. Organizacje B i D powstały właśnie jako odpowiedź na zapotrzebowanie polskich migrantów na usługi, jakich nie oferowały inne organizacje polonijne. Organizacje te starały się dostosować swoją ofertę do tego, czego oczekują Polacy, koncentrując się na konkretnej dziedzinie życia – organizacja B wybrała rodzinę, podczas gdy organizacja D skupiła się na życiu zawodowym.

Członkowie organizacji B wzięli pod uwagę to, że migracja poakcesyjna na przestrzeni lat uległa zmianie – z typowej migracji zarobkowej, w której udział brali niemal wyłącznie mężczyźni, na migrację całych rodzin. Oznaczało to, że zapotrzebowanie migrantów także uległo zmianie. Dostrzegając to, organizacja B swoją działalność skupiła na rodzinach, głównie na dzieciach i kobietach – prowadzono lekcje angielskiego dla dzieci, lekcje pływania, porady pedagogiczno-psychologiczne dla dzieci, które mają





problemy z adaptacją w nowym środowisku, pomoc rodzinom w trudnej sytuacji życiowej, spotkania dla kobiet w ciąży i młodych matek, a także sporadyczne działania promujące polską kulturę. Ważną częścią działalności były także porady psychologiczne dla osób dorosłych z problemami wynikłymi z procesu migracji. Większość działań podjętych przez organizację B cieszyła się dużym zainteresowaniem wśród lokalnej społeczności Polaków.

Organizacja D zajęła się problemami polskich pracowników w Norwegii. Organizacja świadczy kompleksowe usługi w zakresie ochrony pracownika i swoimi działaniami wzbudza zaufanie pracowników, nie bojąc się walczyć o ich prawa nawet w norweskich sądach. Oferta przedstawiana przez organizację D i zaangażowanie jej członków w prowadzone sprawy spowodowały, że jest ona atrakcyjna nie tylko dla polskich migrantów, ale też dla migrantów innych narodowości, a także dla samych Norwegów.

W wyjątkowej sytuacji jest organizacja C, która świadczy usługi edukacyjne dobrej jakości dla dzieci, będące bardzo atrakcyjnymi dla środowiska polskich migrantów nieprzerwanie od lat '80 XX wieku. Organizacji zależy, by jakość nauczania była na wysokim poziomie - przygotowuje własne, dostosowane do potrzeb szkoły podręczniki, pogłębia kompetencje nauczycieli, współpracuje między innymi z fundacjami zajmującymi się nauczaniem polskich dzieci zagranicą, a także z polską uczelnią wyższą, która objęła organizację swoim patronatem. Dzięki temu jej oferta cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem wśród polskich rodziców w Norwegii.

Do grupy czynników zewnętrznych istotnych dla funkcjonowania i rozwoju polskich organizacji imigranckich, należy przede wszystkim uzyskanie stałego zewnętrznego finansowania, a także wiążące się z tym bezpośrednio posiadanie siedziby organizacji. Czynniki te wymieniane były przez członków niemal wszystkich organizacji, jednak tylko organizacja C częściowo korzysta ze stałego dofinansowania udzielanego przez gminę, na terenie której prowadzi działalność. Pozostałe organizacje nie próbowały nawet ubiegać się o tego rodzaju pomoc ekonomiczną, ograniczając się wyłącznie do uzyskania dotacji celowych, a swoją działalność opierając na składkach członkowskich. Otrzymywanie stałej dotacji od norweskich gmin lub instytucji wymagałoby prowadzenia księgowości, która umożliwiałaby ich wgląd w to, na co wydawane są przyznane środki finansowe, a to oznaczałoby konieczność prowadzenia księgowości w języku norweskim i zgodnie z norweskimi zasadami, co w wielu przypadkach przekracza możliwości kompetencyjne członków organizacji polonijnych zarówno ze względów językowych, jak i merytorycznych. Organizacje nie otrzymują stałych dotacji także od polskich instytucji. Większe środki finansowe wiązałyby się między innymi z większą odpowiedzialnością – istnieją poważne obawy, że w razie jakiegoś błędu czy niejasności osoby zajmujące się finansami w organizacjach polonijnych, robiące to nieodpłatnie i w wolnych chwilach, mogą być pociągnięte do odpowiedzialności prawnej, niezależnie czy wystąpi ona w wyniku niezajomości przepisów, błędnej ich interpretacji czy złej woli. Tymi powodami kierują się organizacje B i E, natomiast organizacje A i D nie ubiegają się o finansowanie, ponieważ obawiają się, że poprzez przyznane środki finansowe instytucje lub organizacje za nie odpowiedzialne mogłyby sprawować nad organizacją A kontrolę lub wywierać presję na działania organizacji D. Wszystkie cztery organizacje swoją działalność opierają na składkach członkowskich,

a w niektórych sytuacjach na dotacjach celowych. Wyjątkiem wśród organizacji polonijnych jest organizacja C, która jak już wspomniano, posiada częściowo stałe finansowanie swojej działalności ze strony norweskiej gminy, ale także potrafi uzyskać wsparcie finansowe ze strony polskich organizacji lub instytucji państwowych.

Brak stabilności finansowej wiąże się bezpośrednio z trudnościami w zapewnieniu organizacji stałej siedziby. Zazwyczaj organizacje polonijne prowadzą swoją działalność wykorzystując do tego celu pomieszczenia użyczone przez lokalne gminy lub instytucje, co jednak wiąże się z poważnymi ograniczeniami – pomieszczenia są dostępne tylko przez określony czas w określone dni tygodnia, a to oznacza, że ani członkowie organizacji, ani osoby chcące skorzystać z pomocy oferowanej przez organizację nie mają do niej swobodnego osobistego dostępu. Brak stałej siedziby utrudnia także organizację różnego rodzaju przedsięwzięć, jak spotkania towarzyskie, bale dla dzieci, warsztaty czy spotkania ze specjalistami, ponieważ na ich potrzeby należy wynajmować osobne sale. Z takimi kłopotami ograniczającymi rozwój borykają się organizacje A, B i E, podczas gdy członkowie organizacji D pracują w większości w swoich prywatnych mieszkaniach. Natomiast organizacja C, z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności, musi wynajmować określone pomieszczenia lub części budynków, które przeznaczone są do prowadzenia działalności edukacyjnej. Na wynajem przeznaczana jest większość środków finansowych uzyskiwanych przez szkołę ze składek i dotacji. Bardzo trudno jest też znaleźć odpowiednie pomieszczenia, ponieważ norweskie placówki edukacyjne niechętnie użyczają swoich sal, nawet za odpowiednią opłatą.

Dla każdej biorącej udział w badaniach organizacji polonijnej, posiadanie własnej siedziby jest spełnieniem pragnień, które umożliwiłoby swobodniejszy jej rozwój. Wynajmowanie lokalu wiąże się jednak z dużymi kosztami, na które większość organizacji utrzymujących się ze składek członkowskich po prostu nie stać. Wynajmowanie pomieszczenia, które organizacja mogłaby użytkować bez ograniczeń w czasie wymaga stabilizacji finansowej, jaką mogłoby zapewnić stałe finansowanie ze strony lokalnych gmin, jednak większość organizacji nie decyduje się o ubieganie się o nie. Tym samym marzenia o siedzibie nadal pozostają w sferze pragnień.

Dużym zagrożeniem dla polskich organizacji imigranckich w Norwegii jest, wspomniana już wcześniej, stosunkowo niewielka liczba ich członków. Do organizacji A i E należą przede wszystkim osoby starsze, powyżej 50 lat, które nie potrafią swobodnie korzystać z Internetu i nie posiadają wystarczająco szerokiego kręgu własnych znajomych w rejonie zamieszkania, którzy mogliby służyć pomocą w razie potrzeby lub z którymi można byłoby spędzać wolny czas. Istotne są dla nich spotkania towarzyskie, jakie zapewniają im organizacje polonijne. Na takich spotkaniach pojawiają się także rodzice z małymi dziećmi, dla których uczestnictwo w przedsięwzięciach organizowanych przez te organizacje jest możliwością utrzymania kontaktu z kulturą polską i z polskim językiem. Wśród członków brakuje jednak ludzi młodych, którzy mogliby kontynuować działalność organizacji, gdy starsi członkowie wycofają się z aktywnego uczestnictwa ze względu na wiek. Także zarząd organizacji B, której oferta w dużej mierze skierowana jest do ludzi młodych, również żywi obawy, że wśród członków organizacji jest zbyt mało osób mogących zapewnić ciągłość działalności organizacji w przyszłości. Brakuje chętnych, którzy byliby zainteresowani przejęciem obowiązku zarządzania organizacją.





Z tym problemem borykają się także organizacje C i D, których specyfika działalności determinuje w dużym stopniu profil ich członków. W przypadku organizacji C są to rodzice dzieci w wieku szkolnym, którzy jednak niechętnie angażują się w działalność społeczną organizacji ponadto, co jest konieczne i nie przejawiają potrzeby, by aktywnie uczestniczyć w zarządzaniu szkołą. Ich kontakt z organizacją najczęściej kończy się wraz z zakończeniem przez dziecko edukacji. Natomiast oferta organizacji D skierowana jest do osób aktywnych zawodowo, a specyfika polskiej migracji w Norwegii sprawia, że w większości przypadków dotyczy to mężczyzn. Pomimo, że wśród Polaków jest duże zapotrzebowanie na usługi świadczone przez organizację, a liczba jej członków stale rośnie, istnieją obawy czy wśród nich uda się znaleźć kogoś, kto mógłby sprawnie zarządzać nią w przyszłości. Jest to obawa nie pozbawiona podstaw, ponieważ jej członkowie to głównie beneficjenci pomocy świadczonej przez organizację, a nie osoby zaangażowane w jej działalność.

Poważnym zagrożeniem odnoszącym się do organizacji polonijnych w Norwegii jest panująca pomiędzy nimi nieufność i niechęć do zrzeszania się. Tym samym największa grupa etniczna obcego pochodzenia, jaka zamieszkuje Norwegię, sama pozbawia się głosu w debacie publicznej – nie istnieje organizacja, która mogłaby reprezentować Polaków jako grupę narodowościową. Próby stworzenia organizacji parasolowej, która mogłaby zrzeszać polskie organizacje imigranckie w Norwegii, zakończyła się niepowodzeniem, ponieważ potencjalne korzyści wynikające ze współpracy pomiędzy organizacjami okazały się niewystarczające, by przekonać do niej ich prezesów.

Należy wziąć także pod uwagę, że respondentom biorącym udział w badaniach w pewnym stopniu mogło zależeć na ukazaniu bardziej lub mniej korzystnego wizerunku poszczególnych organizacji, a tym samym ich kondycja mogła być przedstawiana jako dużo lepsza lub dużo gorsza niż była w rzeczywistości. Wiele zależało od osobistego stosunku respondenta do organizacji i jej działań, a także, a może zwłaszcza do jej prezesa lub członków. W zależności od tego respondenci mogli przedstawiać fakty w sposób, który wzmocniłby lub osłabił pozycję organizacji zarówno w środowisku polskich migrantów, jak i w odniesieniu do norweskiej lokalności. Z tego też powodu kondycję organizacji należało rozpatrywać w szerszym kontekście, opierając się zarówno na wypowiedziach jej członków, jak i osób niezrzeszonych. Dzięki takiemu podejściu udało się uzyskać obraz relatywnie bliski faktycznemu stanowi tych organizacji.

## V. Wnioski

Na potrzeby badań nad organizacjami polonijnymi opracowany został model teoretyczny<sup>1</sup>, zawierający kategorie determinant, do których należy odnieść analizę badań przeprowadzonych nad organizacjami polonijnymi w Europie, w tym w Norwegii.

Pierwsza kategoria ma związek z wpływem wywieranym przez proces migracyjny i samą zbiorowość migrantów na kondycję polskich organizacji. Poakcesyjna migracja Polaków jest największą falą imigracji w historii Norwegii. Polacy od lat stanowią najliczniejszą grupę etniczną obcego pochodzenia osiadłą w Norwegii i jak na razie

---

1 W. Nowak i M. Nowosielski (2016), Zarys uwarunkowań funkcjonowania organizacji imigranckich – propozycja modelu wyjaśniającego, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, z. 3 (161)/2016, ss. 31-52.



nie wygląda na to, by ten trend miał ulec zmianie. Poprzednia, o wiele mniejsza fala migracji przypada na lata '80 XX wieku, gdy Norwegia przyjęła polskich uchodźców politycznych. Obydwie grupy migrantów – uchodźcy polityczni lat '80 i współcześni migranci zarobkowi, różnią się od siebie znacząco, co ma także znaczący wpływ na zainteresowanie członkostwem w organizacjach polonijnych. Uchodźcy to najczęściej osoby o wyższym wykształceniu, zaangażowane politycznie, mające tendencję do zrzeszania się, prowadzące działalność polityczną i charytatywną na rzecz kraju pochodzenia, a także z uwagi na poważne utrudnienia w możliwości odwiedzenia ojczyzny, mające silne poczucie osamotnienia i potrzebę utrzymywania kontaktów z innymi Polakami w Norwegii. Członkostwo w organizacjach polonijnych pomagało im w pewnym stopniu zaspokajać potrzeby związane z działalnością na rzecz kraju pochodzenia (kulturalne, polityczne czy charytatywne), a także związane z utrzymywaniem kontaktów towarzyskich z innymi Polakami mieszkającymi w Norwegii.

Natomiast uczestnicy najnowszej migracji zarobkowej są najczęściej osobami o średnim lub zawodowym wykształceniu, skupionymi na pracy i zarabianiu pieniędzy. Z uwagi na łatwość podróżowania i utrzymywania kontaktów z bliskimi w kraju pochodzenia, ich migracja nosi cechy transnarodowości. Nie są też zdecydowani, z którym krajem, Polską czy Norwegią, będą wiązać swoją przyszłość.

Na podstawie przeprowadzonych badań można wyznaczyć dwie drogi, jakimi podążają organizacje polonijne w Norwegii – część z nich dostosowała formułę swojej działalności do zmieniających się na przestrzeni lat potrzeb współczesnych odbiorców, podczas gdy druga część trwa przy opinii, że zapotrzebowanie współczesnych migrantów nie różni się niczym od potrzeb migrantów z lat '80 XX wieku. Początkowo bardzo istotna jest nauka języka, pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z norweskimi urzędami czy nawiązywanie kontaktów z innymi migrantami mieszkającymi w okolicy. Jednak wraz z głębszym osadzaniem się polskich migrantów w nowej, norweskiej rzeczywistości i stopniowym oswajaniem jej poprzez naukę języka, utworzenie kręgu znajomych wśród Polaków i czasami także Norwęgów, zaznajomieniem się z norweskimi przepisami, ich potrzeby i oczekiwania w stosunku do organizacji polonijnych ulegają przekształceniu. Jak wykazały badania wśród współczesnych polskich migrantów istnieje raczej niewielkie zainteresowanie członkostwem w organizacjach polonijnych, zwłaszcza, że oferta, jaka jest im przedstawiana przez niektóre z nich, jest mało atrakcyjna i opiera się na schemacie niedostosowanym do potrzeb współczesnych odbiorców. Osobom, które mówią po norwesku, potrafią rozwiązywać swoje problemy z norweskimi urzędami samodzielnie i nie są zainteresowane działaniami integracyjnymi w formie spotkań towarzyskich, organizacje te nie mają zbyt wiele do zaoferowania. Ponadto nowoczesne technologie pomagają w nawiązywaniu i utrzymywaniu kontaktów z rodzinami w Norwegii, jak również uzyskiwaniu pomocy przy rozwiązywaniu problemów urzędowych – Internet w dużej mierze przejął tu, niektóre z funkcji będących wcześniej domeną organizacji. Jednak sytuacja w początkowej fazie migracji poakcesyjnej wyglądała inaczej – technologia nie była ani tak zaawansowana i łatwo dostępna, ani tak użyteczna, a migranci zwracali się ze swoimi problemami do istniejących organizacji polonijnych na terenie Norwegii, dla których był to czas ich rozkwitu. Trwało to jednak stosunkowo krótko, do momentu aż migranci nauczyli się samodzielnie funkcjonować w nowej norweskiej rzeczywistości, co spowodowało znaczący spadek

zainteresowania organizacjami polonijnymi traktowanymi w tym przypadku w sposób *stricte* konsumpcyjny.

W kontekście przeprowadzonych badań można pokusić się o stwierdzenie, że Internet - media społecznościowe i strony internetowe, ale także blogi polskich migrantów mieszkających w Norwegii, przyczynił się w pewnym stopniu do spadku zainteresowaniem ofertą organizacji polonijnych. Obecnie Internet umożliwia kontakt z rodziną w Polsce, a także z innymi imigrantami, którzy mogą zapewnić zarówno wsparcie psychologiczne, jak i kontakt towarzyski, a także dzielić się swoim doświadczeniem. W sieci można też znaleźć odpowiedzi, jak rozwiązać niektóre ze swoich problemów, a wiele stron internetowych norweskich instytucji posiada swoje polskojęzyczne wersje. W tym momencie dla sporej części współczesnych imigrantów, organizacje polonijne są przeżytkiem, spuścizną czasów sprzed swobodnego dostępu do Internetu. Nie dotyczy to jednak wszystkich imigrantów poakcesyjnych. W niektórych z nich proces migracyjny wywołał potrzebę dzielenia się z innymi własną wiedzą i doświadczeniami związanymi z migracją lub pomoc polskim imigrantom w sposób bardziej bezpośredni, bez udziału Internetu i te właśnie osoby szukały kontaktu z organizacjami polonijnymi lub same je zakładały. Dla niektórych z nich istotna była także chęć reprezentowania w pewnym stopniu lokalnej społeczności polskiej i promowanie polskiej kultury w kontakcie z norweskim społeczeństwem.

Polacy, chociaż stanowią tak dużą społeczność w Norwegii, są niemal niewidoczni w przestrzeni publicznej. Na podstawie przeprowadzonych badań można dostrzec, że organizacje powstałe zarówno w latach '80 XX wieku, jak i w ostatnich latach skupiają swoje działania na środowisku polskim, zaniedbując potrzebę integrowania się z lokalnym środowiskiem norweskim. Nie potrafią także stworzyć jednej organizacji na tyle dużej i mocnej, że mogłaby brać udział w debacie publicznej, reprezentując w niej głos polskiej mniejszości etnicznej. Na przeszkodzie stoi przede wszystkim wzajemna nieufność, jaką członkowie organizacji polonijnych żywią do siebie, co przekłada się na niekorzyść dla całej polskiej społeczności mieszkającej w Norwegii. Żadna z badanych organizacji nie wykazała chęci bliskiej współpracy z innymi organizacjami polonijnymi, zwłaszcza działającymi na tym samym terenie, często postrzegając je jako rywalizujące o potencjalne dotacje czy o członków. Bazując na własnym negatywnym doświadczeniu związanym z innymi organizacjami czy poszczególnymi osobami, wybierana jest izolacja organizacji jako sposób na uniknięcie potencjalnego konfliktu. Wyjątkiem są sytuacje, gdy członkowie zarządu konkretnej organizacji pełnią funkcje również w innych organizacjach znacząco jednak różniących się celami statutowymi.

Druga kategoria odnosi się do charakterystyki kraju i społeczeństwa wysyłającego jako do czynników warunkujących kondycję polskich organizacji imigranckich.

Dla wielu respondentów biorących udział w badaniach, ich pierwszy bliższy kontakt z organizacjami pozarządowymi/społecznymi miał miejsce w Norwegii. W Polsce nie należeli do żadnej organizacji ani nie byli z żadną organizacją w bliższym kontakcie. W tej sytuacji znajdują się nie tylko szeregowi członkowie, ale także prezesi organizacji i osoby nimi zarządzające, które wcześniej nie miały w tej kwestii żadnego doświadczenia wyniesionego z Polski. Zakładając organizację, same musiały nauczyć się w jaki sposób zapewnić jej sprawne funkcjonowanie czy w jaki sposób rozwiązywać zaistniałe konflikty zewnętrzne i wewnętrzne. Wielokrotnie nie ustrzeżono się przy tym



przed popełnieniem poważnych błędów, które miały wpływ na zachwianie zaufania do tych organizacji ze strony zarówno norweskich instytucji czy organizacji pomocowych, jak i lokalnej społeczności polskich migrantów. Odbudowanie zaufania społecznego po tego rodzaju incydentach nie było łatwe i wymagało czasu.

Organizacje polonijne w Norwegii niechętnie dzielą się własnym z trudem zdobytym doświadczeniem z innymi organizacjami polonijnymi, toteż nowe organizacje najczęściej pomocy uzyskują od organizacji zrzeszających inne grupy etniczne. Organizacje zrzeszające różniące się grupy etnicznych nie postrzegają się nawzajem jako konkurentów do potencjalnych dofinansowań ze strony gmin czy pozyskania nowych członków.

Przedstawiciele organizacji często podkreślali także brak zainteresowania ze strony polskiej ambasady i konsulatu udzieleniem pomocy nowym organizacjom, czy chociażby zorganizowanie kursu z dziedziny zarządzania organizacjami pozarządowymi. Natomiast prośby o wsparcie finansowe spotykały się z odmową. Młode zarządy zdane są na własne siły. Przedstawiciele polskich organów państwowych w Norwegii tłumaczą swój brak zaangażowania bardzo dużą niestabilnością w środowisku organizacji polonijnych, które powstają z dużym entuzjazmem, lecz szybko ich działalność niemal całkowicie zamiera. Nie dotyczy to jednak wszystkich organizacji - część z nich zdobyło swoimi działaniami zaufanie konsulatu i może liczyć na płynącą stamtąd pomoc. Z pięciu organizacji biorących udział w badaniach, dwie działające na terenie stolicy i w jej okolicach może liczyć na tego rodzaju wsparcie. Jednak im dalej od Oslo, tym zainteresowanie konsulatu i udzielane wsparcie zdaje się być słabsze.

Trzecia kategoria zakłada, że charakterystyka kraju przyjmującego ma wpływ na stan polskich organizacji. Norwegia jest krajem, w którym organizacje odgrywają dużą rolę – zarówno związki zawodowe, organizacje pozarządowe, jak i zwykłe lokalne kluby. Gminy, wojewodowie, a także wiele organizacji rządowych i pozarządowych posiada środki przeznaczone na finansowanie organizacji imigranckich w sposób stały lub celowy. Wypracowana jest także struktura administracyjna umożliwiająca tego rodzaju organizacjom uzyskiwanie wsparcia finansowego. Największymi zasobami przeznaczonymi na ten cel dysponują gminy, które mogą udzielać organizacjom stałego finansowania. Z organizacji polonijnych biorących udział w badaniach, tylko jedna posiadała częściowe finansowanie ze strony gminy. Pozostałe cztery nie wykazały chęci ubiegania się o nie, ograniczając swoje działania w tym kierunku do uzyskiwania środków celowych na pokrycie kosztów konkretnych przedsięwzięć. Ich niechęć najprawdopodobniej wiąże się z widmem odpowiedzialności prawnej i finansowej wobec gminy, jaką pociąga za sobą uzyskanie stałego finansowania, a także konieczność składania w gminie okresowych raportów związanych z działalnością organizacji.

Brak stabilności finansowej wiąże się bezpośrednio z trudnościami w zapewnieniu organizacji stałej siedziby. Z pomocą w tej kwestii przychodzą norweskie gminy, organizacje pozarządowe czy innego rodzaju zaprzyjaźnione instytucje, użyczając swoich pomieszczeń. Wiąże się to jednak z poważnymi ograniczeniami – pomieszczenia są dostępne tylko przez określony czas w określone dni tygodnia, a to oznacza, że ani członkowie organizacji polonijnych, ani osoby chcące skorzystać z pomocy oferowanej przez organizację nie mają do niej swobodnego osobistego dostępu o dogodnej dla nich porze. Brak siedziby stanowi dużą przeszkodę w swobodnym rozwoju badanych



organizacji, poważnie ograniczając ich działalność. Dla większości z nich stała siedziba jest celem, do którego dążą na swój własny sposób – jedne bardziej zdecydowanie, podczas gdy inne posiadanie własnej siedziby umiejscawiają raczej w sferze marzeń.

Norwegia jest krajem posiadającym zarówno środki, jak i chęci, by wspierać organizacje mniejszości etnicznych, dzięki którym może prowadzić dialog z ich przedstawicielami. Polskie organizacje badane w ramach projektu nie wykorzystują w pełni możliwości, jakie daje im norweska administracja - ani w kwestii własnego rozwoju, ani w kwestii reprezentowania znaczącej grupy polskich migrantów.

Czwarta kategoria odnosi się do wpływu, jaki wywierają na stan polskich organizacji stosunki bilateralne pomiędzy krajem wysyłającym a krajem przyjmującym.

Norwegia jest krajem nie należącym do Unii Europejskiej, jednak jest krajem o statusie „stowarzyszonym”, związanym z Unią wieloma umowami handlowymi i prawnymi. Dzięki programowi Norweskiego Mechanizmu Finansowego i Mechanizmu Finansowego EOG wiele instytucji i organizacji polskich i norweskich nawiązało owocną współpracę, wykorzystując przyznane środki na finansowanie wspólnych przedsięwzięć. Żadna z przebadanych organizacji nie wzięła udziału w tego rodzaju projekcie, ani też nie odniosła korzyści z jakichkolwiek innych umów zawartych pomiędzy Polską a Norwegią.